

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVING PADA SMK NEGERI 1 PRAJEKAN KABUPATEN BONDOWOSO

Layli Dwi Lestari

laylidwi12@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Mohammad Yahya Arief

yahyaarief99@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi

riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

Human resource management is part of organizational management that focuses on the elements of human resources. Employees as implementers in activities are required to have a good mental attitude, are dedicated, disciplined, and have good work performance. The purpose of this study was to analyze and examine the effect of work discipline on performance through job satisfaction. The population in this study were temporary employees (PTT) of SMK Negeri 1 Prajekan. The sampling technique used was saturated sampling. Data analysis and hypothesis testing in this study used the Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM).

The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS.3.0 application, show that work discipline has a significant positive effect on job satisfaction, work discipline has a positive effect on performance but is not significant, job satisfaction has a significant positive effect on performance, work discipline has an effect on performance through job satisfaction.

Keywords: *human resource management, work discipline, job satisfaction, performance*

I. PENDAHULUAN

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasian, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat yang digunakan dalam perusahaan begitu canggih. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Pegawai sebagai pelaksana dalam kegiatan dituntut untuk memiliki sikap mental yang baik, berdedikasi, disiplin, dan memiliki prestasi kerja yang baik.

Dalam melaksanakan tugasnya karyawan selalu berfikir hanya untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya tanpa adanya semangat

dan kreatifitas lebih yang ditonjolkan pada diri karyawan agar mencapai hasil yang lebih maksimal. hal ini terjadi karena kurangnya kesadaran dan kesediaan dari pegawai itu sendiri dalam mentaati peraturan, dengan penegakan disiplin kini sudah sepatutnya mendapat perhatian yang lebih serius lagi dan diharapkan Kinerja pegawai dapat meningkat sehingga tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu hal lainnya yang tidak kalah penting yang dapat mendukung Kinerja yang baik yaitu Kepuasan kerja terhadap karyawan. Karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan oleh pegawai itu sendiri apabila karyawan merasa puas dengan apa diperoleh dan dirasakan dalam pekerjaannya maka Kinerjanya akan lebih baik.

Permasalahan yang terjadi yaitu masalah tingkat kedisiplinan yang dirasakan para pegawai menurun, bahwa terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin dalam melakukan pekerjaan karena bisa dilihat dari beberapa karyawan yang datang terlambat pada saat waktu masuk ke kantor dan pulang lebih awal, sebagian para karyawan pulang dari kantor kurang dari jam pulang yang telah ditetapkan pada peraturan sekolah.

Disiplin kerja yang tinggi dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab para karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan, untuk mendorong semangat kerja, dan terwujudnya cita-cita perusahaan, yang tidak kalah penting yang dapat mendukung Kinerja yang baik yaitu Kepuasan kerja terhadap karyawan. Karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan oleh pegawai itu sendiri apabila karyawan merasa puas dengan apa diperoleh dan dirasakan dalam pekerjaannya maka Kinerjanya akan lebih baik.

II. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013:10) bahwa “Ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan organisasi, pegawai dan masyarakat”.

Menurut Mathis & Jackson (2016:2) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal

dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif guna mencapai tujuan organisasi”. manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019:21) menyebutkan bahwa “Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian”.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan faktor yang penting dalam perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya kedisiplinan, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Kedisiplinan menurut Hasibuan (2013:193) bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai yang

menjadi sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan Kinerja yang baik, perilaku dan pola kehidupan yang baik. Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuinya tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah.

Maka dari itu fungsi Disiplin kerja adalah sebagai pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik, itu tidaklah mudah. Hal ini dikarenakan banyaknya faktor yang mempengaruhi. Rivai (2013:444) menjelaskan bahwa "Disiplin kerja memiliki beberapa faktor seperti" :

- 1) Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki Disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Tanggung jawab. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung

jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari Disiplin kerja karyawan.

Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Robbins dalam Triatna (2015: 110) bahwa "Kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima". Menurut Mangkunegara ada 2 faktor yang mempengaruhi Kepuasan kerja yaitu:

1) Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang melibatkan aspek-aspek dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan dimana ia bekerja yang bersifat positif mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

Badriyah (2015: 241), mengidentifikasi indikator Kepuasan kerja ada beberapa aspek yaitu sebagai berikut:

1) Upah, Karyawan yang mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik akan mendapatkan imbalan dengan upah yang diterima dan adanya kenaikan gaji yang sesuai dengan Kinerjanya.

2) Promosi, Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapatkan promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil, yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik mempunyai kesempatan yang sama untuk promosi.

3) Supervisi, Aspek ini mengukur Kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih menyukai bekerja dengan atasan yang bersifat mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas Kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan daripada bekerja pada atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan.

4) *Co-works*, Aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Misalnya, rekan kerja yang menyenangkan hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.

5) *Nature of work*, Aspek yang mengukur Kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.

Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat keadilan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesiapan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Rivai (2013:549) mengemukakan bahwa "Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan". Sutrisno (2010:172) menyimpulkan "Kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat

dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi”. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi pekerjaan/kegiatan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi.

Indikator untuk mengukur Kinerja karyawan secara individu menurut Robbins (2015:262) yaitu:

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- 3) Berkomitmen, merupakan adalah indikator yang juga penting karena bisa menentukan motivasi

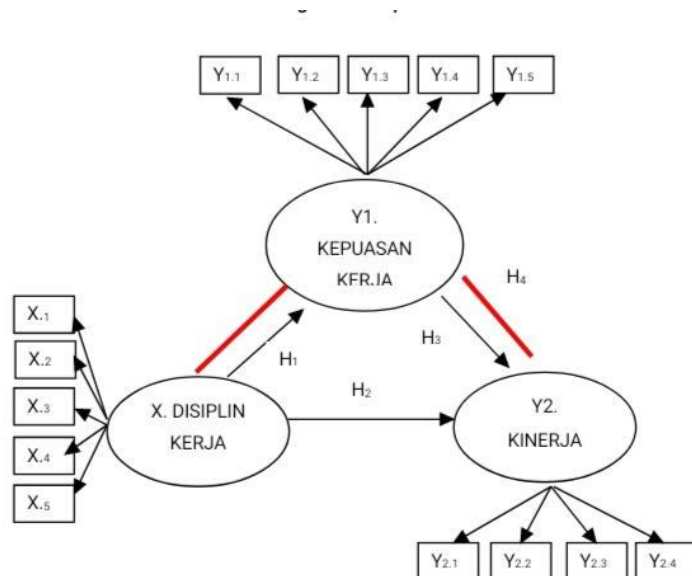
an dalam bekerja.

- 4) Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Kerangka Konseptual

Sugiyono (2015:128), menyatakan bahwa “Kerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen”.

Berdasarkan teori maka dapat dilihat kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan dari variabel *independen*, dalam hal ini adalah Disiplin kerja (X), terhadap variabel *dependen* yaitu Kinerja pegawai (Y₂), melalui variabel *intervening* yaitu Kepuasan kerja (Y₁). Berikut ini digambarkan kerangka konseptual dari penelitian ini yang dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut :



Hipotesis

Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul”. Berdasarkan kerangka konseptual penelitian diatas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja
- H₂ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
- H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja
- H₄ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

III. METODE PENELITIAN

Arikunto (2014:15) mengemukakan bahwa “Rancangan penelitian adalah

suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian”.

Tempat Dan Waktu Penelitian

Waktu Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan mulai dari bulan Februari sampai dengan April 2022, tempat penelitian ini dilakukan di SMKN 1 Prajekan yang merupakan salah satu satuan pendidikan dengan jenjang SMK di Prajekan Kidul, Kec. Prajekan, Kab. Bondowoso, Jawa Timur, dengan kode pos 68285. SMKN 1 Prajekan berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.

Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019: 80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Tidak Tetap (PTT) SMK Negeri 1 Prajekan sebanyak 31 orang.

Sugiyono (2019:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik sampling dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019:85) pengertian dari sampling jenuh “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil”. Jumlah sampel didalam penelitian ini yaitu seluruh Pegawai Tidak Tetap (PTT) SMK Negeri 1 Prajekan sebanyak 31 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Arikunto (2013:175), yang dimaksud dengan teknik pengumpulan data “adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya”. Untuk mendapat data tersebut diperlukan teknik-teknik pengumpulan data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang terdiri dari sebagai berikut :

- 1) Observasi
- 2) Wawancara
- 3) Studi Kepustakaan
- 4) Angket (Kuesioner)

- 5) Dokumentasi

Metode Analisis Data

Analisis ini dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengolah, menyajikan dan menginterpretasi data sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek penelitian ini adalah Pegawai Tidak Tetap (PTT) SMK Negeri 1 Prajekan.

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen merupakan seperangkat indikator yang mewakili satu variabel laten dan yang mendasari variabel laten tersebut. Validitas konvergen atau *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui validitas yang dinilai berdasarkan korelasi antara indikator dengan variabel laten. Pengujian *convergent validity* dapat dilihat dari *outer loading* untuk tiap indikator konstruk. Indikator dikatakan valid jika nilai *outer loading* > 0,7 adalah nilai ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibuat. Serta Nilai AVE sebesar 0,5 atau lebih mengidentifikasi bahwa rata-rata sebuah konstruk menjelaskan lebih dari separuh varian indikator-indikatornya. Pada penelitaian ini baik *outer loading* dan

nilai AVE keduanya dinyatakan “Valid”.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Instrument yang *reliabel* adalah instrumen yang apabila dipakai berkali-kali untuk mengukur suatu objek yang sama maka akan menghasilkan data yang sama, atau apabila jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut adalah stabil/konsisten, “*Composite reliability* adalah nilai batas yang dapat diterima, tingkat reliabilitas komposit (ρ_c) yang baik adalah ≥ 0.7 , walaupun bukan merupakan standar *absolut*. Nilai *Cronbach’s Alpha* adalah lebih besar dari 0.6” (Ghozali, 2016). Pada penelitian ini uji reabilitas telah memenuhi standar *reliable*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:160) mengemukakan bahwa “ Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak”. Uji normalitas ini dapat dilihat pada nilai-nilai *Critical Ratio* (CR) dari *skewness* dan *kurtosis*nya. Jika nilai CR berada di antara rentang - 2.58 sampai dengan 2.58 (± 2.58) pada tingkat signifikansi 1% (0.01), maka dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas. Dapat disimpulkan bahwa sebaran data pada seluruh indikator berdistribusi normal baik *univariate* maupun *multivariate*. Pada penelitian ini ke

setiap indikator dinyatakan telah berkontribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menurut Ghozali (2016:105) menyatakan bahwa “Pengujian multikolinieritas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen)”. Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan (2) nilai *variance inflation factor* (VIF). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan aplikasi *Smart PLS 3.0*. Maka terdapat sedikit perbedaan, pada aplikasi *smart PLS 3.0* dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “Multikolinieritas” apabila nilai VIF (*varians inflation factor*) $\leq 5,00$, namun apabila nilai VIF $> 5,00$ maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi. Dalam model struktural (PLS) terjadi pelanggaran asumsi multikol sering terjadi dan masih bisa ditoleransi serta tidak mengganggu proses analisis data. Pada penelitian ini nilai VIF dibawah 5,00 yang dinyatakan tidak melanggar.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *Goodness of Fit* bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah distribusi data dari sampel mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu ataukah tidak. *Goodness of Fit* akan membandingkan dua distribusi data, yakni yang teoritis (frekuensi harapan). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan tiga ukuran *fit* model yaitu SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), *Chi-Square* dan NFI (*Normed Fit Index*). Model

penelitian dikatakan *fit* membuktikan bahwa :

- 1) Nilai SRMR \leq 0,09.
- 2) Nilai *Chi-Square* diharapkan rendah dan lebih kecil
- 3) Nilai NFI lebih besar $>$ 0,5 atau mendekati angka 1

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinan diantara nol dan satu. Sanusi (2011:136) menyatakan “Apabila koefisien determinasi semakin mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat”. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Koefisien Determinasi R^2 (*R-Square*) kemudian diketahui hasil sebagai berikut :

- 1) Variabel Disiplin kerja (X) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,55 (55,1%). Sedangkan sisanya 44,9% dipengaruhi variabel lain.

- 2) Variabel Disiplin kerja (X) mempengaruhi Kinerja (Y_1) sebesar 0,64 (63%). Sedangkan sisanya 36,2% dipengaruhi variabel lain.

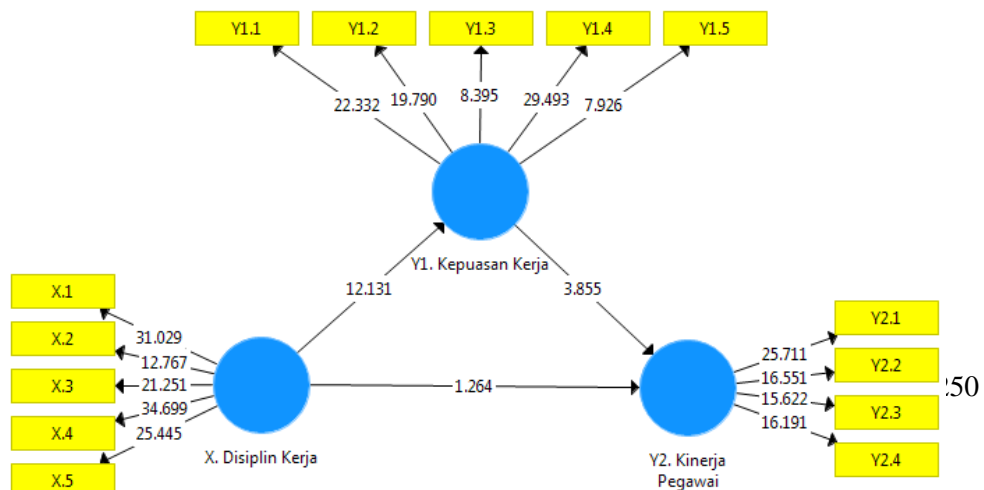
Analisis Persamaan Struktural

Inner model yang kadang disebut juga dengan *inner relation*, *structural model* atau *substantive theory*, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Ghazali (2016:36) mengemukakan bahwa “Analisis persamaan struktural adalah nilai koefisien regresi dengan tujuan guna menguji korelasi antar variabel terikat dengan data variabel yang dikumpulkan”.

Inner model dapat dianalisis dengan menggunakan sistem bootstrapping melalui program Smart PLS 3.0 maka dapat ditemukan persamaan nilai koefisien regresi dengan menggunakan dua sistem *output* ialah *Path Coefficient* dan *Specific Indirect Effects*. Hasil uji inner model dapat dilihat sebagai berikut :

Pembahasan

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kepuasan kerja



Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Disiplin kerja(X) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja(Y_1) dengan nilai *original sample* yaitu (0,74) dengan nilai *P Value* 0,00 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan **hipotesis 1 diterima**. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika persepsi pegawai tentang Disiplin kerja meningkat maka Kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi pegawai tentang Disiplin kerja menurun maka Kepuasan kerja juga akan menurun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yaitu pegawai di SMKN 1 Prajekan Bondowoso telah merasakan adanya Disiplin kerja yang pada dasarnya sebuah instansi atau kantor wajib menerapkan kedisiplinan terhadap pegawai, karena dengan adanya kedisiplinan yang baik dapat membantu sekolah mewujudkan tujuannya. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Pepbriansah (2017).

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis ke dua dengan mengacu pada *original sample* yaitu (0,24) dengan nilai *P Value* 0.20 ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), maka dengan demikian **hipotesis ke 2 ditolak**. Berdasarkan hasil pengujian data maka meningkatnya Disiplin kerja mempengaruhi terhadap Kinerja tetapi tidak

signifikan, hal ini bisa terjadi karena kurangnya kesadaran dan kesediaan dari beberapa pegawai SMKN 1 Prajekan dalam mentaati peraturan yang telah ditetapkan, sehingga berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja, oleh karena itu dengan penegakan disiplin kini sudah sepatutnya mendapat perhatian yang lebih serius lagi dan diharapkan Kinerja pegawai dapat meningkat sehingga tercapainya tujuan organisasi. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Kartika Dewi (2017).

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis ke tiga dengan mengacu pada *original sample* yaitu (0,60) dengan nilai *P Value* 0.00 ($<0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y_2), maka dengan demikian **hipotesis ke 3 diterima**. Berdasarkan uji analisis ini mengindikasikan bahwa jika Kepuasan kerja meningkat maka akan mendorong peningkatan Kinerja, dan sebaliknya jika Kepuasan kerja menurun maka Kinerja juga akan menurun.

Kepuasan kerja dapat diukur dari gaji yang diterima, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, promosi, dan supervisi. Hal tersebut dapat menjadi indikator utamada dalam tingkat Kepuasan kerja seorang pegawai, sebagai bentuk apresiasi dalam melakukan tanggungjawab yang diberikan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Mulyana (2018).

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis ke empat dengan mengacu padanilai *Original Sample* yaitu hasilnya positif dengan nilai

(0,44) dengan nilai *P Value* 0,00 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja(X) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif signifikan, dengan demikian **hipotesis ke 4 diterima**. Kedisiplinan merupakan faktor yang penting dalam perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya kedisiplinan, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan manajemen di dalam instansi yang telah ditetapkan, perlu adanya Disiplin kerja yang baik dari anggota instansi yang bersangkutan, jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Selain itu hal lainnya yang tidak kalah penting yang dapat mendukung Kinerja yang baik yaitu Kepuasan kerja terhadap karyawan. Karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan oleh pegawai itu sendiri apabila karyawan merasa puas dengan apa diperoleh dan dirasakan dalam pekerjaannya maka Kinerjanya akan lebih baik. Dengan demikian peran variabel intervening Kepuasan kerja sangat signifikan pengaruhnya dalam memediasi Disiplin kerja terhadap Kinerjanya. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu oleh Pebriansah (2017) akan tetapi menolak hasil penelitian terdahulu Kartika Dewi (2017).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis dengan smart PLS, Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H_1 diterima).
2. Berdasarkan hasil analisis dengan smart PLS, Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H_2 ditolak).
3. Berdasarkan hasil analisis dengan smart PLS, Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai (H_3 diterima)
4. Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja secara signifikan (H_4 diterima).

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut :

Bagi Smk Negeri 1 Prajekan

- a. Perlu meningkatkan Disiplin kerja pegawai dengan cara meningkatkan aturan yang telah ditetapkan oleh sekolah.

- b. Perlu adanya peningkatan Kepuasan kerja dengan cara selalu memberikan pengarahan terhadap pegawai dalam setiap pekerjaannya.
- c. Perlu adanya peningkatkan Kinerja dengan cara meningkatkan kesadaran pegawai agar inisiatif dalam melakukan pekerjaannya tanpa menunggu perintah.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi sivitas akademika tentang pentingnya akan penggunaan Disiplin kerja dan Kepuasan kerja dalam meningkatkan Kinerja.

Bagi Peneliti Lainnya

Bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model – model penelitian terbaru yang berkaitan dengan Kinerja SDM serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy,M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Universitas Malikussaleh.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.

Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Christsanto, J. 2017. *Pengaruh Kepuasan kerja Karyawan Terhadap Kinerja Keuangan Melalui Efek Mediasi Kepuasan Pelanggan Lembaga Keuangan Perbankan*. Institut Teknologi Sepuluh Nopember.

Dewi,K. 2017. *Pengaruh Disiplin kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) KCU Medan*. Universitas Sumatera Utara.

Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I, dan Hengky L. 2016. *Partial Least Square “Konsep, Teknik dan Aplikasi” SmartPLS 2.0 M3*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.

Hasibuan, M.S.P.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Hasibuan, M.S.P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Jackson, Schuler dan Werner. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. 2011
- Kusnadi, E., Permatasari, L. & Ferdianto, R. 2022. *Pedoman aplikasi SMART PLS 3.0. Edisi 2022*. Situbondo: Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.
- Masrah dan Muah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesi*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mathis, R. L., and JH. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Mulyana. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pt. Perkebunan Nusantara Xiv Di Kota Makassar*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Makassar.
- Nugrahani, F. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. Solo: Cakra Books
- Pebriansah. 2017. *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Operasional Pt. Kereta Api Indonesia Divisi Regional Iv Tanjung Karang Wilaya HD Pagargunung*. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindo persada, Bandung.
- Rivai, V., & Sagala, D. E.J 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, SP. dan Timothi A. J. 2014. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. & Bougie, R.J. 2016. *Research Methods for Business: A skill Building Approach. 7th Edition*, John Wiley & Sons Inc. New York, US.
- Siyoto, S. Dan Sodik, A. 2015. *Dasar metodologi penelitian*. Yogyakarta : literasi media publishing.
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Susanto, A. (2013), *Sistem Informasi Akuntansi, -Struktur- Pengendalian- Resiko- Pengembangan*, Edisi Perdana, Lingga Jaya, Bandung.
- Sutrisno, E .2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.



Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Jember STAIN press.